

PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KOMITMEN MORAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI IKIP PGRI JEMBER

Semi Fariani¹⁾

¹⁾ Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRAK: Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tanggung jawab, Komitmen moral serta Disiplin terhadap Prestasi kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif korelasional. Jumlah sample dalam populasi penelitian ini adalah 35 orang yang merupakan pegawai IKIP PGRI Jember. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah questioner. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Tanggung jawab (X1) mempunyai tingkat signifikansi 0,294, variabel Komitmen Moral (X2) mempunyai tingkat signifikansi 0,911, variabel Kedisiplinan (X3) mempunyai tingkat signifikansi 0,251. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial tanggung jawab (X1), Prestasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Secara simultan variabel Tanggung jawab, Komitmen Moral dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y). yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan tanggung jawab, komitmen moral serta kedisiplinan yang tinggi dan diterapkan oleh seluruh pegawai IKIP PGRI Jember, maka akan mewujudkan prestasi kerja berupa tercapainya semua target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Tanggung Jawab, Komitmen Moral, Disiplin, Prestasi Kerja

ABSTRACT: Job performance is the result of a work achieved by an employee, through the totality of ability he has to achieve the goals of the organization. This research aims to know the influence of Responsibility, Moral Commitment and Discipline on Employee Performance. The type of research used is descriptive correlational. Jumlah sample in this study population is 35 people who are employees of IKIP PGRI Jember. Teknik data collection used by researchers is a questioner. Data analysis used is descriptive statistic and inferential statistic analysis. The results of this study indicate that partially can be seen from the results of t-test that shows that the variable Responsibility (X1) has a significance level of 0.294, Moral Commitment variable (X2) has a significance level of 0.911, variable Discipline (X3) has a significance level of 0.251. Based on these calculations, it can be concluded that the partial responsibilities (X1), Job Performance (X2) and Discipline (X3) has a significant influence on Employee Performance (Y). Simultaneously variable Responsibility, Moral and Disciplinary Commitment significant effect on the dependent variable that is Employee Work Achievement (Y). which can be seen from the value (sig) $F < \alpha$ is $0.001 < 0.05$. Meanwhile, descriptive analysis shows that with responsibility, moral commitment and high discipline and applied by all employees of IKIP PGRI Jember, it will realize the work achievement in the form of achievement of all targets that have been set.

Keywords: Responsibility, Moral Commitment, Discipline, Job Performance

PENDAHULUAN

Setiap dinas berupaya untuk mendapatkan karyawannya yang terlibat

dalam kegiatan dinas dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin

untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya tanggung jawab kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 2005).

Mencapai produktivitas yang lebih tinggi pimpinan dinas harus memperhatikan tanggung jawab setiap karyawan. Tanggung jawab merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Tanggung jawab karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Jika para karyawan tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diembangkannya oleh pimpinan, maka bisa menurunkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Bahkan bisa menurunkan tingkat pelayanannya ke masyarakat, sehingga masyarakat tidak terlayani dengan baik.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilaman kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitiseminoto, 2006). Sebagai gambaran apabila suatu dinas hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan teknologi tanpa

memikirkan tanggung jawab dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian, dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan layanan yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu peningkatan tanggung jawab dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Seperti kita ketahui, pada umumnya dinas harus bisa mempertahankan citra serta layanannya terhadap masyarakat agar masyarakat juga puas dan senang terhadap pelayanan dari dinas tersebut. Dalam hal ini dinas juga harus bisa meningkatkan kualitasnya misalnya dari segi intern dinas itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input dinas yang mendatangkan kepuasan terhadap karyawan dinas sendiri.

Dalam melakukan kegiatan dinas hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh dinas. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan

dinas. Seperti halnya di IKIP PGRI Jember mempunyai tugas untuk selalu meningkatkan pendapatan kampusnya. Dengan adanya perubahan kondisi masyarakat dan tantangan yang dihadapi harus tetap mengoptimalkan kerja dengan memberikan pelayanan pendidikan dengan prima yang sangat mutlak untuk dilakukan.

Organisasi selalu berkaitan dengan perilaku manusia, karena pada dasarnya organisasi terbentuk, dioperasikan dan dibangun untuk kepentingan manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pada saat memasuki kedinasan, manusia membawa berbagai macam kebutuhan, baik berupa kebutuhan materiil maupun non materiil. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan oleh dinas. Beberapa karakteristik karyawan yang terdapat pada sebuah dinas merupakan konsekuensi logis dari keanekaragaman manusia yang akan mempunyai implikasi bervariasi terhadap operasionalisasi dinas maupun tuntutan akan komitmen.

Sopiah (2008) menyatakan "komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/dinas, 2) Organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain."

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berpengaruh dalam kehidupan pekerjaannya. Munculnya absensi yang tinggi, lebih sering berbincang pada saat jam kerja dan tidak menaati peraturan yang ada sehingga mereka juga memiliki disiplin yang rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Sulistyawan (2008) yang dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai.

Dari beberapa ulasan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang tanggung jawab, disiplin dan komitmen pada karyawan IKIP PGRI Jember dengan judul "Pengaruh Tanggung Jawab, Komitmen Moral, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di IKIP PGRI Jember

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini dinamakan juga penelitian pengujian hipotesa atau testing research, walaupun dalam uraiannya mengandung deskripsi tetapi sebagai penelitian rasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel. Tujuan dari jenis penelitian tersebut menjelaskan fenomena social dengan melakukan penelitian antar variable dari variable-variabel yang diteliti. Secara operasional desain ini digunakan untuk meneliti suatu karakteristik atau fenomena dari

populasi yang selanjutnya dijadikan sebagai subjek penelitian. Hubungan antar variabel yang diteliti didasarkan pada kajian terdahulu dan kajian pustaka. Adapun unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan IKIP PGRI Jember.

Definisi Operasional

- a. Tanggung jawab adalah sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Tanggung jawab karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.
- b. Disiplin kerja adalah melakukan pekerjaan yang seefektif mungkin dan selalu tepat waktu.
- c. Komitmen moral adalah sesuatu yang keluar dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat, efektif dan efisien, sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat baik.
- d. Prestasi kerja karyawan adalah prestasi / capaian yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Variabel Penelitian

- a. Tanggung Jawab (X1) indikatornya adalah :
 1. Rasa Tanggung Jawab
Setiap pekerjaan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab harus selesai.
 2. Berani Mengambil Resiko

Menanggung segala resiko pekerjaan, Mengambil keputusan pada situasi yang mendesak

3. Pembagian Tugas Yang Jelas
Pemabagian tugas ditempat kerja, ada standar kerja untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
 4. Pelaksanaan tugas tepat waktu
Tugas diselesaikan cepat dan tepat, ada perencanaan dengan menyertakan jadwal untuk setiap pekerjaan
- b. Komitmen Moral (X2) indikatornya adalah :
 1. Kepercayaan
Kepercayaan pegawai terhadap tujuan kerja dinas, kepercayaan pimpinan terhadap pegawai.
 2. Keterlibatan
Partisipasi pegawai dalam setiap program kerja dinas
 3. Loyalitas
Sadar dan ikhlas, mengorbankan kepentingan pribadi demi dinas
 - c. Disiplin (X3) indikatornya adalah :
 1. Disiplin Sikap
Kepatuhan kepada pimpinan, menaati peraturan yang berlaku, menaati prosedur kerja, menggunakan dan memelihara peralatan kerja dengan benar, menciptakan suasana kerja yang kondusif.
 2. Disiplin Waktu
Tepat waktu datang dan pulang, efektif jam kerja, tepat waktu penyelesaian pekerjaan, hadir disetiap jam kerja.

d. Prestasi Kerja (Y) indikatornya adalah:

1. Kualitas

Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas

Penyelesaian tugas sesuai standar, perbandingan hasil kerja.

3. Ketepatan Waktu

Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang diberikan, perbandingan penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data dalam suatu penelitian dikumpulkan dengan menggunakan suatu instrument. Instrument yang dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti, dengan melihat *corrected item total correlation* seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total*

Correlation lebih besar dibandingkan 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Nunnaly, 2009).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F dan Uji t

a. Uji F atau uji serentak/simultan

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Pengujian dilakukan dengan F test pada taraf signifikansi 5%. Untuk menentukan apakah besarnya F tersebut signifikan atau tidak, maka dilihat besarnya skor probabilitas F tersebut. Jika skor probabilitas lebih kecil daripada 0,05 berarti pengaruhnya signifikan.

b. Uji t atau uji parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesa kedua. Uji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan t-test. Dalam

perhitungan tersebut dilihat skor probabilitasnya untuk mengetahui tingkat signifikannya, oleh karena itu taraf signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, maka bila skor probabilitasnya kurang dari 0,05 berarti pengaruhnya dianggap signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Tanggungjawab (X1) Terhadap Prestasi kerja (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada uji t diketahui bahwanya ada pengaruh secara *partial* Tanggung jawab terhadap Prestasi kerja Dinas pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro. Hal ini sejalan dengan (Oetzel et al., 2007). *The World Business Council for Sustainable Development*, mendeskripsikan tanggungjawab dinas sebagai komitmen yang berkesinambungan dalam dunia bisnis untuk bertindak etis dan berkontribusi terhadap perkembangan yang terjadi sementara meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja dan keluarganya khususnya, dan komunitas lokal dan sosial pada umumnya (Versi, 2007). Tanggung jawab kedinasan merupakan konsep dimana dinas mempertimbangkan kepentingan pelayanan masyarakat dengan bertanggung jawab terhadap dampak kegiatan operasional dinas kepada pegawai, *shareholders*, masyarakat dan lingkungan disemua aspek kegiatan operasional dinas. Beberapa indikator yang mendukung tentang tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab mendalam dalam diri pribadi pegawai dengan

melaksanakan semua pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya sampai dengan pekerjaan tersebut selesai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, indikator yang selanjutnya yaitu berani mengambil resiko atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan tupoksinya dengan pengambilan keputusan yang tepat dalam situasi apapun. Indikator selanjutnya yaitu adanya pembagian tugas yang jelas sesuai tupoksinya, sehingga dalam bekerja adanya standart kerja dalam menyelesaikan pekerjaan serta pelaksanaan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dengan tidak menunda nunda pekerjaan.

Kesimpulannya bahwa sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari peran dan fungsi tanggung jawab yang meliputi rasa tanggung jawab yang tinggi dari diri pegawai, dengan berani mengambil resiko pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya, dan pembagian tugas yang jelas serta pelaksanaan tugas tepat waktu maka akan memberikan terwujudnya prestasi kerja pegawai IKIP PGRI Jember.

Pengaruh Variabel Komitmen moral (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ada pengaruh secara *partial* Komitmen moral terhadap Prestasi kerja pegawai IKIP PGRI Jember. Menurut kajian teori yang telah dipaparkan pada bab 2 Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan bahwa komitmen moral adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan

untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen moral merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen moral adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Bagi individu dengan komitmen moral tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Sebaliknya, sebagai individu atau karyawan dengan komitmen organisasi rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

Dalam penelitian ini peran dari indikator Komitmen moral pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai di IKIP PGRI Jember sangat besar yaitu Kepercayaan yang sangat besar dalam diri pegawai baik itu kepercayaan dirinya terhadap tempat bekerjanya yaitu IKIP PGRI Jember maupun kepercayaan dari pimpinan terhadap dirinya bisa saling sinkron dan mendukung. Indikator selanjutnya adanya keterlibatan semua pegawai terhadap semua program kerja yang telah ditetapkan oleh IKIP PGRI Jember dimana semua pegawai dituntut turut serta berpartisipasi dan terlibat penuh, selanjutnya indikator loyalitas yang

terdiri atas kesadaran penuh pribadi pegawai secara ikhlas mementingkan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi sehingga bisa melaksanakan semua pekerjaan.

Kesimpulannya bahwa faktor komitmen yang meliputi kepercayaan yang tinggi pimpinan kepada setiap pegawai yang diberikan tugas dan tanggung jawab akan membuat moral pegawai merasa dipercaya dengan timbulnya rasa memiliki dinas sehingga loyalitas mutlak akan timbul dengan sendirinya yang kesemuanya faktor tersebut akan mewujudkan tujuan dinas bisa tercapai dan prestasi kerja bisa maksimal.

Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X3) Terhadap Prestasi kerja (Y)

Hasil penelitian selanjutnya ada pengaruh *partial* kedisiplinan terhadap Prestasi kerja pegawai IKIP PGRI Jember. Menurut Simamora (2006) mengemukakan bahwa : tujuan utama tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia sepatutnya menyadari bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan manakala tindakan itu ditetapkan secara bertanggung jawab dan adil. Perusahaan akan beruntung dari penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner yang

efektif. Tanpa adanya bentuk disiplin yang sehat atau potensi tindakan disipliner, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

Dari uraian penelitian bahwa beberapa indikator dari Disiplin moral yang terdiri atas disiplin Sikap dan disiplin waktu sangat berpengaruh, yaitu dari segi disiplin terdiri atas sikap kepatuhan terhadap pimpinan dengan menaati segala peraturan serta prosedur kerja sesuai ketentuan yang berlaku dengan bekerja menggunakan dan memelihara peralatan kerja dengan baik dan benar serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan tenang baik bagi masyarakat maupun dalam suasana kerja intern.

Indikator selanjutnya yaitu disiplin waktu dimana dalam pekerjaan sehari-hari datang tepat waktu senantiasa mengikuti apel pagi, aktif bekerja selama jam efektif dan hadir dalam setiap jam kerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Kesimpulannya bahwa bagi pegawai IKIP PGRI Jember, faktor disiplin sangat mutlak diperlukan, bahkan paling penting diantara faktor yang lainnya, karena segala pekerjaan akan terlaksana dengan benar dan sesuai tujuan berawal dari tingkat kedisiplinan pegawai, kedisiplinan meliputi disiplin sikap individu dan disiplin waktu yang tentunya kedua jenis kedisiplinan tersebut sangat menentukan prestasi kinerja pegawai dilingkungan pegawai IKIP PGRI Jember.

Pengaruh simultan Variabel Tanggung jawab (X1), Komitmen moral (X2), Kedisiplinan (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada hasil uji *F* (ANNOVA) diketahui bahwanya ada pengaruh secara *simultan* Tanggungjawab, komitmen moral dan kedisiplinan terhadap Prestasi kerja pegawai IKIP PGRI Jember. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan pada tiap teori variabelnya dengan teori yang telah Oetzel et al., 2007 kemukakan pada pengaruh Tanggungjawab terhadap prestasi kerja. Sopiah (2008) yang mengungkapkan komitmen moral terhadap prestasi kerja, serta pendapat Simamora (2006) dalam pengaruhnya kedisiplinan dalam prestasi kerja.

Bahwa dari beberapa uraian diatas sangat jelas bahwa prestasi kerja pegawai dinas pendapat daerah sangat tergantung kepada faktor tanggung jawab, komitmen moral serta disiplin dalam menentukan arah dan tujuan dinas. Dimana indikator prestasi kerja dapat tercapai dengan standart yaitu Kualitas artinya dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan ketelitian dan ketepatan sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan, selanjutnya berdasarkan kuantitas yaitu semua tugas yang telah diselesaikan berdasarkan target kerja dan selesai dengan memuaskan dengan mengedepankan ketepatan waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan target.

Kesimpulannya bahwa pegawai IKIP PGRI Jember merupakan salah satu dinas penghasil disatuan kerja

pendidikan, dimana setiap pegawai didalamnya dituntut untuk bisa menggali segala potensi pendidikan yang ada dan sesuai target yang telah ditentukan, sehingga simultan diantara ketiga faktor tersebut yaitu tanggung jawab, komitmen moral serta disiplin kerja kasemuanya secara simultan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja secara khusus atau sangat berpengaruh nyata dalam tujuan dinas secara umum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 yaitu tanggungjawab terhadap prestasi kerja, hal ini mengindikasikan bahwa tanggungjawab yang baik akan membawa pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik tanggung jawab yang diciptakan dalam sebuah organisasi maka semakin baik pula prestasi kerja dalam melakukan pekerjaannya.
2. Ada pengaruh yang signifikan variabel X_2 yaitu komitmen moral terhadap prestasi kerja. Maka dari itu semakin tinggi tingkat komitmen moral maka semakin tinggi pula prestasi kerja tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Ada pengaruh yang signifikan X_3 yaitu Kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi kedisiplinan yang dilakukan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka semakin meningkat pula pengaruhnya terhadap prestasi kerja.
4. Ada pengaruh simultan tanggung jawab, komitmen moral, serta kedisiplinan terhadap prestasi kerja karena apabila ketiga faktor tersebut dilaksanakan dan diterapkan dalam diri pegawai selama bekerja maka akan mewujudkan tujuan bersama dinas pendapatan daerah sesuai yang telah target kinerja yang ditetapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- African Journal of Business Management. 4 (12), 2796-2801. October. *Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment and Organizational Performance*.
- Akdon, Ridwan. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ali, Imran., Yousaf Jamil., Ur, Rehman, Kashif., Zia, Maria., Ali. And Irshad, Syed. (2010).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dahan, Sanje, Gresi and Senol, Isil. (2012). *Corporate Social Responbility in Hinger Education Institutions: Istanbul Bilgi University Case*. American International Journal of Contamporary Research. 2 (13). Marc
- Gie, The Liang. 2010. *Administrasi modern*. Yogyakarta : Liberti
- Hndoko, T. Hani. 1996. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT Remaja Redakarya
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sulistiyani, A.T & Rosidah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu